

Les cotisations dues pour l'emploi de salariés sont calculées et notifiées chaque trimestre par votre MSA sur la base de votre déclaration de salaires. Pour vous aider dans la compréhension de votre bordereau et dans vos démarches administratives, vous trouverez dans cette notice l'essentiel des informations concernant ces cotisations avec les principales règles et exonérations applicables **et les évolutions signalées en rouge**.

☛ PAGE 1	Les modalités de paiement – Nos services aux entreprises
☛ PAGE 2	La régularisation progressive -Les avantages en nature et les frais professionnels
☛ PAGE 3 et 4	Les réductions et exonérations de cotisations : Fillon, contrats, TO/DE, HS ; les obligations
☛ PAGE 5 et Annexe	Pour simplifier vos démarches : TESA – Les apprentis
☛ PAGE 6 à 8	Les chiffres utiles : Plafonds –SMIC – les taux de cotisations.....

LES MODALITES DE PAIEMENT

Mensuellement

Si vous employez au moins 10 salariés, vous êtes tenus de régler mensuellement certaines branches de cotisations : ASA - PF - AC-AGS- CAMARCA Retraite et toutes les contributions (cf. liste p.12).

Chaque mois, retournez votre déclaration et votre règlement **avant la date limite** (cf. dates ci-après) indiquée sur le **bordereau de versement mensuel (BVM)** adressé par votre MSA, pré renseigné des branches et taux.

	Date versement salaires d'un mois M		
	Entre le 21 et le 31	Entre le 1 et le 10	Entre le 11 et le 20
Entreprises de - de 50 salariés	Le 15 de chaque mois		
Entreprises de 50 salariés et +	Le 5 de M+1	Le 15 de M	Le 25 de M

A noter

- Les autres cotisations dues (AT-SST-FNAL- Agri Prévoyance Formation...) sont appelées uniquement sur le bordereau trimestriel.
- Si vous employez moins de 10 salariés, **vous pouvez bénéficier de la mensualisation sur option**. Celle-ci est à formuler avant le 31 janvier de l'année pour prendre effet au 1^{er} avril de la même année. L'option formulée rend obligatoire le versement mensuel, le renoncement ne pouvant intervenir qu'à ces mêmes dates.

Trimestriellement

Chaque trimestre, votre MSA adresse **vos bordereaux de cotisations**. Celui-ci comprend le détail des cotisations calculées pour vos salariés et un « relevé de situation » indiquant le montant global du trimestre, le montant des acomptes versés s'il y a lieu (notamment les versements mensuels) et le montant à payer ou crédit à votre compte.

Respectez la date limite de paiement indiquée sur votre bordereau :

Toute cotisation ou fraction de cotisation non versée à la date limite de paiement est majorée de 5%(10% en cas de travail dissimulé)

S'ajoute une majoration complémentaire de 0,4% du montant des cotisations dues par mois ou fraction de mois écoulé, à compter de la date limite de paiement.

Important : Les employeurs redevables, au titre d'une année civile, de cotisations d'un montant supérieur à 150 000 € sont tenus de les régler l'année suivante par virement ou par tout moyen de **paiement dématérialisé**. Le non-respect de cette obligation entraîne l'application d'une majoration de 0,2% des cotisations.

NOS SERVICES AUX ENTREPRISES

Pour nous écrire et adresser vos règlements	Pour nous contacter	Notre site Internet	Votre espace privé MSA
MSA Ile-de-France BP 137 75664 Paris cedex 14	Téléphone : 01 30 63 88 90 Fax : 01 49 85 53 90 E-mail : contact.entreprise@msa75.msa.fr	www.msa-idf.fr Retrouvez les actualités, les informations et les imprimés utiles dans la rubrique : <i>Entreprises et exploitants</i>	Créez votre espace privé sur notre site Internet. Vous pourrez ainsi profiter de l'ensemble des services sécurisés proposés aux entreprises : ➤ DUE, déclarations de salaires, TESA ➤ Télédéclaration et téléversement du BVM ➤ Consultation de votre bordereau...

Plusieurs modes de paiement à votre disposition

Le téléversement

Pour votre **bordereau de versement mensuel**, optez pour la **télédéclaration et le téléversement associé**.

Rendez vous sur www.msa-idf.fr espace services sécurisés, cliquez sur service « Gestion Comptes Téléversement » pour effectuer une demande de rattachement de compte au service de téléversement.

Transmettez ensuite votre demande et un relevé d'identité bancaire à votre MSA. Après ouverture de votre compte, vous pourrez déclarer en ligne votre BVM à tout moment jusqu'à la date limite de paiement à 12h. Vos cotisations seront prélevées à la date limite de paiement quelle que soit la date de votre déclaration

Le chèque bancaire ou postal

A libeller à l'ordre de la MSA, joindre le papillon situé en bas de votre relevé de situation et l'envoyer à l'adresse indiquée ci-dessous.

L'ordre de virement

Informez votre MSA de votre versement en indiquant **vos références** (numéro identifiant, nom, prénom, adresse) et la **nature de votre règlement** (ex : cotisations sur salaires 4^{ème} trimestre 2009 ou BVM janvier 2010)

Ces informations peuvent être transmises par fax au 01 49 85 45 44 ou par e-mail à l'adresse : reglt_adh.grprec@msa75.msa.fr

Nos références bancaires

Code banque	Code guichet	N° de compte	Clé RIB
18206	00433	00248730001	12
Domiciliation : PARIS INVEST.INSTIT			

IBAN (International Bank Account Number)						
FR76	1820	6004	3300	2487	3000	112
BIC (Bank Identifier Code) : AGRIFRPP882						

Le prélèvement automatique

Pour vos cotisations trimestrielles, **choisissez le prélèvement automatique en toute sécurité**. Celui-ci sera effectué à la date limite de paiement figurant sur votre facture.

Les imprimés de demande de prélèvement automatique sont disponibles sur notre site ou sur simple demande.

LA REGULARISATION PROGRESSIVE

Le mécanisme de la régularisation progressive (décret n° 76-1282 du 29 décembre 1976) consiste à comparer la somme des rémunérations versées au salarié à la somme des plafonds périodiques qui ont été appliqués. Elle a pour objet d'éviter que l'application du plafond périodique n'amène soit à soustraire à cotisations un certain montant d'assiette, soit à prélever trop de cotisations lorsque le salarié perçoit une rémunération tantôt inférieure, tantôt supérieure au plafond correspondant à la périodicité de paie.

- Elle concerne l'ensemble des rémunérations payées à chaque salarié ou assimilé au cours d'une année civile.
- Sont exclus les assurés pour lesquels les cotisations ou les salaires de base sont fixés forfaitairement.
- Elle est applicable à toutes les cotisations plafonnées sauf l' APECITA.
- Elle consiste à procéder à la régularisation d'une paie à l'autre.

Comment procéder ?

- Faire la somme des rémunérations payées depuis le 1^{er} jour de l'année ou à dater de l'embauche si elle est postérieure,
- Déterminer la somme des plafonds périodiques correspondant à la période d'emploi depuis ces deux dates,
- Calculer les cotisations portant sur le montant de rémunération qui n'excède pas la somme des plafonds périodiques,
- Déduire de ce résultat le montant des cotisations déjà appelé depuis le 1^{er} jour de l'année ou la date d'embauche.

La régularisation progressive s'effectue en comparant la somme des rémunérations versées à la somme des plafonds périodiques appliqués, de retenir le plus petit de ces montants, de soustraire de ce montant la somme des assiettes des cotisations plafonnées déjà appelées ; en appliquant à cette assiette de régularisation le taux des cotisations plafonnées on obtient alors les cotisations supplémentaires à recouvrer.

Exemple pour un salarié percevant :	Rémunérations versées	Somme des Rémunération versées	Plafond périodique	Somme des plafonds	Assiette des cotisations	Somme des assiettes de cotisations	Cotisations plafonnées (pour l'exemple : taux à 10%)
Janvier	2 800 €	2 800 €	2 885 €	2 885 €	2 800 €	2 800 €	280,00 €
Février	2 800 €	5 600 €	2 885 €	5 770 €	2 800 €	5 600 €	280,00 €
Mars	3 000 €	8 600 €	2 885 €	8 655 €	2 885 €	8 485 €	288,50 €
Régularisation : 8 655 € - 8 485 € = 170 €					170 €	8 655 €	17,00 €

LES AVANTAGES EN NATURE ET FRAIS PROFESSIONNELS

Evaluation des avantages en nature

Les avantages en nature, au même titre que le salaire, sont soumis à cotisations sociales, CSG et CRDS. Ils sont évalués d'après leur valeur réelle ou le cas échéant, forfaitairement sur option. **Ces valeurs forfaitaires constituent des évaluations minimales en l'absence de montants supérieurs prévus par convention ou accord collectif.** Les avantages autres que ceux mentionnés ci-après sont évalués d'après leur valeur réelle.

Avantage nourriture

PAR REPAS	PAR JOURNEE
4,35 €	8,70 €

Avantage logement :

Lorsque vous fournissez un logement au salarié, cet avantage est évalué forfaitairement pour le mois, selon un barème qui intègre les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Option : vous pouvez estimer l'avantage logement d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou à défaut d'après la valeur locative réelle. Les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

Revenu au regard du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2009	Logement comportant une pièce principale	Logement comportant plusieurs pièces : Forfait par pièce
Inférieur à 1 442,50 €	62,60	33,40
De 1 442,50 € à 1 730,99 €	73,10	47,00
De 1 731,00 € à 2 019,49 €	83,50	62,60
De 2 019,50 € à 2 596,49 €	93,90	78,20
De 2 596,50 € à 3 173,49 €	114,90	99,10
De 3 173,50 € à 3 750,49 €	135,70	120,00
De 3 750,50 € à 4 327,49 €	156,60	146,00
égal ou supérieur à 4 327,50 €.	177,40	167

Véhicule : L'avantage constitué par l'utilisation privée d'un véhicule mis à disposition gratuite et permanente du salarié est évalué, sur option, sur la base d'un forfait annuel ou des dépenses réelles.

		OPTION ANNUELLE DE L'EMPLOYEUR		
		Forfait annuel Sans prise en charge du carburant	Forfait annuel Avec prise en charge du carburant	Dépenses réelles
Véhicule acheté	Jusqu'à 5 ans	9 % du coût d'achat	12 % coût d'achat	20 % du coût d'achat + assurance + frais d'entretien + le cas échéant frais de carburant
	Plus de 5 ans	6 % du coût d'achat	9 % coût d'achat	10 % du coût d'achat + assurance, frais d'entretien + le cas échéant frais de carburant
Véhicule en location ou en location avec option achat		30 % du coût global annuel comprenant : location + entretien + assurance	40 % du coût global annuel comprenant : location + entretien + assurance	coût global annuel comprenant : location + entretien + assurance + les frais de carburant le cas échéant

L'évaluation de l'avantage en nature selon les dépenses réelles est égale à :

$$\frac{\text{Résultat obtenu} \times \text{le nombre de km parcourus annuellement* à titre privé}}{\text{Nombre total des km parcourus par le véhicule annuellement}}$$

*ou pendant la durée de mise à disposition au cours de l'année

Outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) : L'avantage constitué par l'usage en partie privé de ces outils (téléphones mobiles, Internet, ordinateurs portables...) mis à disposition permanente du salarié est évalué, sur option, sur la base des dépenses réellement engagées, ou d'un forfait annuel estimé à 10% de son coût d'achat ou de l'abonnement TTC.

□ Evaluation des frais professionnels

Les frais professionnels supportés par le salarié sont exclus de la base de calcul des cotisations sociales, de la CSG et CRDS sous certaines conditions et limites.

Frais de repas : sont indemnisés sur la base d'allocations forfaitaires et ne sont pas soumis à cotisations dans les limites suivantes :

Repas au restaurant en cas de déplacement professionnel	Restauration sur le lieu de travail	Repas ou restauration hors des locaux de l'entreprise
16,80 € par repas	5,70 € par journée	8,20 € par repas

Frais d'utilisation de véhicule personnel : Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'indemnité forfaitaire kilométrique n'est pas soumise à cotisations dans les limites fixées par les barèmes kilométriques publiés chaque année par l'administration fiscale

Frais liés au télétravail ou à l'utilisation des outils issus des NTIC : Le remboursement de ces frais n'est pas soumis à cotisations lorsque vous justifiez de la réalité des dépenses engagées par le salarié.

LES REDUCTIONS ET EXONERATIONS DE COTISATIONS

□ La réduction dégressive (mesure Fillon)

Il s'agit d'une réduction de cotisations patronales en Assurances sociales, Allocations familiales et Accident du travail applicable aux salaires jusqu'à 1,6 SMIC. Peuvent prétendre à cette réduction toutes les entreprises entrant dans le champ de l'assurance chômage ainsi que tous les salariés à l'exception des mandataires sociaux et des personnes handicapées employées dans les ESAT. Elle s'applique aussi aux contrats particuliers sauf lorsqu'une mesure d'exonération de cotisations spécifique est prévue (cf. travailleur occasionnel, contrats aidés).

La réduction de cotisations patronales est égale à la rémunération brute mensuelle multipliée par un coefficient.

Employeurs dont l'effectif est inférieur ou égal à 19 salariés
Limite : 1,6 SMIC - Coefficient maximal de réduction : 0,281
Formule bonifiée : $\frac{0,281}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{Montant mensuel du SMIC}^*}{\text{Rémunération mensuelle brute (hors HS et HC)**}} - 1)$
Formalité à remplir : l'employeur doit justifier annuellement, auprès de sa MSA, de son effectif salarié moyen ou de l'effectif salarié de ses adhérents, s'il s'agit d'un groupement d'employeurs.

Employeurs dont l'effectif est supérieur à 19 salariés
Limite : 1,6 SMIC - Coefficient maximal de réduction : 0,260
Formule standard : $\frac{0,26}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{Montant mensuel du SMIC}^*}{\text{Rémunération mensuelle brute (hors HS et HC)**}} - 1)$
Formalité à remplir : aucune

* Le montant mensuel du SMIC (151,67 x SMIC horaire) est réévalué pour un salarié dont la rémunération contractuelle n'est pas fixée pour l'ensemble du mois considéré sur la base d'une durée hebdomadaire de 35 heures ou d'une durée annuelle de 1607 heures. Cette réévaluation est fonction de la durée du travail inscrite au contrat (hors heures supplémentaires ou complémentaires au sens de l'article 81 quater du Code général des impôts) correspondant à la période de présence du salarié dans l'entreprise, rapportée à la durée légale du travail. Le taux de réévaluation du SMIC (% SMIC) est à déclarer à la MSA pour les salariés entrés et/ou sortis en cours de mois, les saisonniers, les tâcherons, les salariés sous contrat de travail temporaire, les salariés hors champ de la mensualisation.

** La rémunération mensuelle brute est constituée des rémunérations versées au salarié au cours du mois civil, à l'exception de la rémunération des heures complémentaires et supplémentaires dans la limite, en ce qui concerne la majoration salariale correspondante, des taux de 25% ou 50% selon le cas. Le montant de la rémunération afférent aux temps de pause, d'habillage et de déshabillage versé en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007 est exclu de la rémunération brute mensuelle à prendre en compte.

La loi de modernisation de l'économie n°2008-776 du 4/08/2008 permet aux entreprises venant à franchir le seuil de 19 salariés de continuer à bénéficier du même coefficient de réduction pendant 3 ans.

La loi n° 2008-1258 du 3/12/2008 en faveur des revenus du travail prévoit un calcul de la réduction Fillon par référence au salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification dans la limite du SMIC : décret à paraître pour entrée en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2011.

□ Les exonérations de cotisations liées au contrat ou au statut

➤ **Les contrats d'apprentissage** : Cf. informations détaillées rubrique « Les apprentis »

➤ **Les contrats de professionnalisation** :

Exonération des cotisations patronales (AS, AF) dans la limite du SMIC :

- pour les salariés âgés de moins de 26 ans ayant un contrat conclu avant le 01/01/2008
- pour les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus quelle que soit la date de conclusion du contrat

Seuls les groupements d'employeurs bénéficient de l'exonération de la cotisation Accident de travail pour les contrats conclus pour des salariés âgés de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

➤ **Les contrats « aidés »** : A compter du 01/01/2010 (loi 2008-1249), est créé le contrat unique d'insertion (CUI), nouveau cadre légal des contrats aidés dans lequel s'inscrivent les contrats ci-dessous (CIE et CAE). Les contrats d'avenir et CI-RMA sont supprimés au 31/12/2009.

Contrat initiative emploi (CIE) Pas d'exonération spécifique (→ Réduction Fillon)

Contrat accompagnement dans l'emploi (CAE) Exonération des cotisations sociales patronales (AS, AF) dans la limite du SMIC

➤ **Les stagiaires**

Les stagiaires en entreprises agricoles (élèves d'établissements d'enseignement agricole préparant un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur, élèves et étudiants issus d'établissements non agricoles) bénéficient à compter du 01/09/2009 d'une franchise de cotisations (décret 2009-990 du 20/08/2009).

Cette franchise se traduit par une réduction d'assiette à hauteur de 12,5% du plafond horaire de sécurité sociale par heure de stage effectuée. Celle-ci est applicable à toutes les cotisations et contributions sociales.

Les autres stagiaires continuent de bénéficier des taux réduits de cotisations : stagiaires anciens élèves, stagiaires étrangers, stagiaires 6 mois (jeunes agriculteurs). Cf. page 10.

❑ Les exonérations pour les heures supplémentaires et complémentaires

Depuis le 1^{er} octobre 2007, les employeurs agricoles qui ont recours à des heures supplémentaires (salariés à temps plein) ou à des heures complémentaires (salariés à temps partiel) peuvent bénéficier ainsi que leurs **salariés de mesures d'exonération de cotisations sociales**.

Ce dispositif, introduit par la loi prise en faveur du Travail, de l'Emploi et du Pouvoir d'Achat (loi TEPA) permet d'obtenir **une déduction de cotisations patronales et/ou une réduction de cotisations salariales**.

➤ La réduction de cotisations salariales

Tous les salariés agricoles (cadres ou non cadres), rémunérés par rapport à une durée du travail ou au forfait (en jours ou en heures), ainsi que ceux rémunérés à la tâche sont concernés. Les heures supplémentaires ou complémentaires ouvrent droit à cette réduction de cotisations.

Le salarié bénéficie d'une réduction de cotisations salariales au **taux maximum de 21,50%**, calculée sur la rémunération perçue au titre des heures supplémentaires ou complémentaires. Elle augmente ainsi sa rémunération nette.

Etape 1 : Calcul du taux de réduction	Etape 2 : Calcul du montant de la réduction
<u>Montant des cotisations et contributions salariales *</u> Rémunération brute (dont heures supplémentaires ou complémentaires)	Rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires x Taux de réduction

* Les **cotisations et contributions salariales prises en compte, calculées sur l'ensemble de la rémunération du salarié**, sont les cotisations maladie et vieillesse, les cotisations d'assurance chômage et de retraite complémentaire (ARRCO, AGIRC, AGFF, GMP, CET), la CSG et CRDS.

La réduction ne peut dépasser le montant des cotisations salariales d'assurances sociales (maladie et vieillesse) dues sur l'ensemble de la rémunération du salarié. Cette mesure n'est pas cumulable avec une autre mesure d'exonération de cotisations salariales, à l'exception de celle en faveur des travailleurs occasionnels ou demandeurs d'emploi de moins de 26 ans.

➤ La déduction forfaitaire de cotisations patronales

L'ensemble des employeurs agricoles entrant dans le champs d'application de la réduction dégressive Fillon sont concernés, c'est-à-dire ceux qui sont soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage. Seules les heures supplémentaires (salariés à temps plein) ouvrent droit à cette déduction forfaitaire de cotisations. Les heures complémentaires (salariés à temps partiel) en sont exclues.

Entreprises de 20 salariés et moins (1)
Déduction forfaitaire est majorée à 1,50 euros par heure supplémentaire.

Entreprises de plus de 20 salariés
Déduction forfaitaire de cotisations patronales à hauteur de 0,50 euros par heure.

Pour les salariés au forfait annuel en jours, la déduction est fixée à 7 fois ce montant, soit 3,50 € ou 10.50 € par jour de repos auquel renonce le salarié.

La déduction forfaitaire est imputée sur le montant des cotisations patronales (maladie, vieillesse, accident du travail, allocation familiale, contribution solidarité autonomie, FNAL et versement de transport) pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération au moment du paiement des heures supplémentaires et ne peut dépasser ce montant.

Cette mesure de déduction est cumulable avec d'autres mesures d'exonération de cotisations patronales, notamment la réduction dégressive Fillon.

(1) et jusqu'au 31 décembre 2008, entreprises qui n'occupaient pas plus de 20 salariés au 31 mars 2005 ayant franchi ce seuil depuis cette date. Les entreprises venant à franchir le seuil de 20 salariés pour la 1^{ère} fois en 2008, 2009 et 2010 continuent à bénéficier de la déduction majorée pendant 3 ans (loi modernisation de l'économie).

LES OBLIGATIONS ET SANCTIONS

Au-delà des obligations déclaratives habituelles auprès de la MSA (DUE, déclarations de salaires, bordereau de versement mensuel...), de nouvelles obligations incombent aux employeurs, dans le cadre de réglementation en faveur de l'emploi, sous peine de sanctions indiquées ci-après :

❑ Négociation annuelle obligatoire (NAO) et exonérations des cotisations

Les entreprises de **50 salariés et plus** et celles de **moins de 50 salariés ayant un délégué syndical** sont tenues d'entamer chaque année une négociation sur les salaires et la durée du travail dans l'entreprise (loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail) depuis le 01/01/2009.

En cas de non-respect de négociation annuelle sur les salaires au cours d'une année civile, **le montant des allègements et exonérations au titre des salaires versés cette même année est réduit de 10 % les 2 premières années et totalement supprimé au titre des rémunérations versées au cours de la 3^{ème} année de manquement consécutif.**

Les entreprises concernées doivent obligatoirement attester auprès de la MSA du respect de cette obligation au moyen d'un formulaire (disponible sur notre site Internet) et ce chaque année en même temps que l'envoi de la déclaration de salaires du 4^{ème} trimestre de l'année.

❑ Déclaration de départ de salariés

La loi de financement de la Sécurité Sociale a institué une obligation déclarative (article L1221-18 du Code du travail) **aux entreprises qui viennent à se séparer de leurs salariés de façon anticipée**. Les entreprises ayant procédé à une mise en préretraite, une cessation anticipée d'activité ou une mise à la retraite d'office d'au moins un de ses salariés, à un licenciement ou à une rupture conventionnelle d'un contrat d'au moins un des salariés âgés de 55 ans au moins, doivent effectuer une déclaration chaque année avant le 31 janvier à la MSA à l'aide d'un imprimé spécifique fixé par arrêté ministériel. **Le défaut de déclaration est sanctionné par une pénalité fixée à 600 fois le taux horaire du SMIC en vigueur.**

❑ Emploi de personnes âgées

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de mettre en place un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des personnes âgées (Loi de financement pour 2009). A défaut, elles sont redevables à compter du 01/01/2010 d'une pénalité de 1% sur l'ensemble des rémunérations versées. Toutefois un délai de tolérance de 3 mois a été accordé permettant une application de cette pénalité à compter du 01/04/2010.

POUR SIMPLIFIER VOS DEMARCHES : UTILISEZ LE TESA

Le **Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA)** a été créé pour simplifier les formalités de tous les employeurs agricoles.

Il vous permet de réaliser 10 formalités liées à l'embauche et l'emploi d'un salarié en contrat à durée déterminée de 3 mois maximum et dont la rémunération n'excède pas le plafond de la sécurité sociale.

Important : Le salaire net imposable à déclarer sur le TESA est obligatoire. **Depuis 2009, cette information est transmise directement aux impôts sans autre démarche de votre part.** Pour vous aider dans ce calcul, vous trouverez ci-après dans la colonne « Net imp » le taux de réduction total (non écarté) à utiliser en cas d'heures supplémentaires effectuées. En effet, le taux de réduction des cotisations sociales est écarté à 21,50% et la part de réduction au-delà de ce taux est déductible du salaire net imposable.

Pour une meilleure compréhension et une bonne utilisation de TESA, consultez les notices d'aide au remplissage avec les exemples et reportez- vous aux taux indiqués ci - après en fonction des activités.

Ces notices sont à votre disposition sur notre site Internet, vous pouvez aussi vous les procurer en même temps que votre demande de carnets TESA en contactant le 01 30 63 88 90.

Plus simple encore :

Utilisez notre service sécurisé sur : www.msa-idf.fr pour effectuer vos formalités TESA.

Ainsi vous n'aurez plus à rechercher les taux ni à faire des opérations spécifiques en cas d'heures supplémentaires pour déterminer le salaire net imposable : **celui-ci est calculé automatiquement**

ACTIVITES DEPARTEMENTS	Employeurs jardiniers, garde- forestiers			Organismes, groupements professionnels et coopératives		
	Tous			Tous		
	Ligne E	Ligne F	Net imp. (1)	Ligne E	Ligne F	Net imp. (1)
Salarié affilié en décès et GIT						
Salarié affilié en GIT						
Salarié affilié en décès						
Salarié non affilié en décès et GIT	19,397	2,813	22,210	18,777	2,813	21,590
Salarié domicilié fiscal hors France (2)	19,200		19,200	18,580		18,580

(1) A utiliser pour déterminer le montant net imposable uniquement en cas d'heures supplémentaires. La part de réduction de cotisations sur les heures supplémentaires écartée, soit la différence entre le taux indiqué et le taux écarté (21,50%) doit être déduite fiscalement.

(2) taux avec affiliation décès et GIT compris

Pour les exonérations de cotisations des salariés de moins de 26 ans dans le cadre des mesures pour les travailleurs occasionnels et demandeurs d'emploi (cf. § précédent), il convient de mentionner sur la **Ligne K** le résultat de calcul de l'exonération des cotisations AS PO (maladie, vieillesse).

IMPORTANT : Pour les entreprises et coopératives agricoles non affiliées CAMARCA

La MSA ne recouvre pas les cotisations dues pour le compte des organismes de retraite et de prévoyance autres que la CAMARCA (AG2R, CRIA-IRCA...). Il convient donc d'ajuster les taux des lignes E et F en fonction des taux appelés par l'organisme concerné (retraite complémentaire, AGFF et prévoyance)

LES CHIFFRES UTILES A RETENIR POUR LE CALCUL DES COTISATIONS POUR 2010

Les cotisations sociales sont calculées sur la rémunération brute du salarié comprenant : le salaire brut, les primes et gratifications, les avantages en nature, les congés payés, une partie de l'abondement de l'employeur à un plan d'épargne, toute somme à caractère non indemnitaire versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail, les indemnités de préavis non effectué, les rappels de salaires, les indemnités compensatrices de congés payés. A compter de 2009 les indemnités de rupture supérieures à 30 fois le plafond annuel SS sont intégralement assujetties à cotisations sociales en plus de la CSG et CRDS (loi financement). Dans le cadre de conventions de gestion, la MSA recouvre des **cotisations pour le compte de tiers**. Pour la retraite complémentaire, les cotisations sont également calculées sur toutes les sommes exceptionnelles versées à l'occasion du départ du salarié (indemnités de départ à la retraite, indemnités de licenciement...).

Pour plus d'informations, veuillez vous reporter à la notice « déclaration de salaires ».

Les cotisations sociales légales et conventionnelles sont appelées sur la totalité de la rémunération ou dans la limite d'un ou plusieurs plafonds comme indiqué ci-après selon les branches. Concernant **les contributions sociales**, les assiettes de calcul sont précisées au regard de chacune d'entre elles.

⇒ LES PLAFONDS DE COTISATIONS 2010

ANNUEL	34 620 €
TRIMESTRIEL	8 655 €
MENSUEL	2 885 €
QUINZAINE	1 433 €
HEBDOMADAIRE	666 €
JOURNALIER	159 €
HORAIRE	22 €

⇒ LE SMIC- SMG – AU 1^{ER} JANVIER 2010

SMIC HORAIRE	8,86 €
SMIC MENSUEL (151,67 H)	1 343,77 €
SMIC MENSUEL (169 H)	1 497,34 €
SMG	3,31 €

⇒ LES COTISATIONS LEGALES

		Assiette		Part Ouvrière	Part Patronale	Taux Total
Allocations Familiales - PFA -		Sur la totalité de la rémunération		-	5,40 %	5,40 %
Accident du travail et maladies professionnelles- AT-		Sur la totalité de la rémunération		-	Variable selon catégorie de risque (cf. ci-dessous)	
Catégorie de risque	APE	Part Patronale	Catégorie de risque	APE	Part Patronale	
Coopération						
Gardes-chasse, gardes-pêche	900	2,75 %	Stockage et conditionnement de produit agricoles	600	2,15 %	
Jardiniers, jardiniers- gardes de propriété, gardes-forestiers	910	2,75%	Stockage et conditionnement de fleurs, fruits et légumes	690	3,25 %	
Apprentis – taux moyen		2,21%	Approvisionnement	610	1,90 %	
Personnel des sièges sociaux et des bureaux des exploitations, entreprises et organismes agricoles		1,10 %	Collecte, traitement, distribution de produits laitiers	620	3,00 %	
Organismes remplacement, entreprises travail temporaire	920	2,75 %	Traitement de la viande autre que volaille (abattage-découpage- désossage- conserverie)	630	9,25 %	
Membres bénévoles des organismes sociaux	940	0,10 %	Conserverie de produits autre que la viande	640	4,45 %	
Elèves des établissements privés agricoles	950	0,38 %	Vinification	650	2,05 %	
Professeurs des établissements privés agricoles	970	0,35 %	Insémination artificielle	660	2,90 %	
Travailleurs handicapés des ESAT	980	2,00 %	Sucrierie- distillation	670	2,05 %	
Salariés d'entreprises étrangères sans établissement en France		1,00%				
Organismes Professionnels Agricoles			Meunerie- panification	680	4,45 %	
M.S.A	801	1,10 %	Coopératives diverses	770	4,45 %	
Caisses de crédit agricole	810	1,10 %	Traitement de la viande de volaille avec (abattage-découpage- désossage- conserverie)	760	4,45 %	
SICAE : personnel temporaire	830	2,10 %	Union, Fédération de coopératives agricoles	781	1,10 %	
SICAE : personnel statutaire	830	0,30 %				
Autres organismes professionnels	820	1,10 %				

Les entreprises occupant 20 salariés ou plus à des tâches techniques bénéficient d'un taux individualisé en accident du travail. Celui-ci, notifié annuellement en avril, comporte une part de taux collectif (cf. taux indiqués ci-dessus) et une part propre à l'entreprise (calcul intégrant le taux de risque de l'entreprise, obtenu en divisant les différentes prestations versées par le montant des salaires versés)

Assurances Sociales Agricoles - ASA -

Branche	Sur totalité de la rémunération			Sur la partie inférieure ou égale au plafond		
	Part Ouvrière	Part Patronale	Total	Part Ouvrière	Part Patronale	Total
ENSEMBLE DES SALARIES						
Vieillesse	0,10 %	1,60 %	1,70 %	6,65 %	8,30 %	14,95 %
Maladie	0,75 %	12,80 %	13,55 %	-	-	-
STAGIAIRES (sauf formation professionnelle continue)						
Vieillesse	0,10	1,10 %	1,20 %	2,80 %	4,85 %	7,65 %
Maladie	-	7,75 %	7,75 %	-	-	-
FONCTIONNAIRES DETACHES						
Maladie	0,50	11,75 %	12,25 %	-	-	-
SICAE – PERSONNEL STATUTAIRE						
Maladie	-	10,10 %	10,10 %	-	-	-

⇒ LES COTISATIONS LEGALES RECOUVREES POUR LE COMPTE DE TIERS

	Assiette	Part Ouvrière	Part Patronale	Taux Total
Services de Santé au Travail - SST -	rémunération dans la limite d'1 plafond	-	0,42 %	0,42 %
Allocation de Logement - FNAL -	rémunération dans la limite d'1 plafond	-	0,10 %	0,10 %

Redevance Transport - VT -		Cotisation due par les entreprises ayant plus de 9 salariés		
Seine, Hauts-de-Seine	sur la totalité de la rémunération	-	2,60 %	2,60 %
Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne		-	1,70 %	1,70 %
Essonne, Yvelines, Val-d'Oise, Seine-et-Marne		-	1,40 %	1,40 %

Pour les entreprises dont l'effectif vient à dépasser 9 salariés, une exonération est prévue : totale les 3 premières années et dégressive les 3 années suivantes (75%, 50% et 25%). Les entreprises concernées doivent en faire la demande.

⇒ LES COTISATIONS CONVENTIONNELLES RECOUVREES POUR LE COMPTE DE TIERS

	Assiette	Part Ouvrière	Part Patronale	Taux Total
Assurance Chômage - AC -	Rémunération jusqu'à 4 plafonds (11 540 € par mois) à tout salarié titulaire d'un contrat de travail	2,40 %	4,00 %	6,40 %
Assurance Garantie de Salaires - AGS -		-	0,40%	0,40%

Cotisation due par les employeurs cotisants à l'AC et inscrits au registre du commerce (commerçant, exploitant agricole ou personne morale de droit privé).

Retraite complémentaire des salariés des organismes et groupements professionnels agricoles

NON CADRE	CAMARCA ARCCO					
	Retraite complémentaire				AGFF	
	OPA créées depuis le 01/01/98 et OPA adhérents CCPMA retraite avant 1997		OPA créées avant le 01/01/98 (adhésion CAMARCA uniquement)		Toutes entreprises	
Assiette	Tranche A (1)	Tranche B (2)	Tranche A (1)	Tranche B (2)	Tranche A (1)	Tranche B (2)
Part patronale	6,87 %	12,50 %	4,50 %	12,00 %	1,20 %	1,30 %
Part ouvrière	3,13 %	7,50 %	3,00 %	8,00 %	0,80 %	0,90 %
TOTAL	10,00 %	20,00 %	7,50 %	20,00 %	2,00 %	2,20 %

CADRE	CAMARCA (ARCCO)		CRCCA (AGIRC)			CAMARCA	CRCCA
	Retraite complémentaire		Retraite complémentaire	GMP	CET	AGFF	
	OPA créés depuis le 01/01/98 et OPA adhérents CCPMA retraite avant le 01/01/97	OPA / GPA créés avant le 01/01/98 (adhésion CAMARCA uniquement)	Toutes entreprises				
Assiette	Tranche A (1)		Tranches B et C (3)	(6)	Tranches A, B et C (5)	Tranche A (1)	Tranche B (4)
Part patronale	6,87 %	4,50 %	12,60 %	12,60 %	0,22 %	1,20 %	1,30 %
Part ouvrière	3,13 %	3,00 %	7,70 %	7,70 %	0,13 %	0,80 %	0,90 %
TOTAL	10,00 %	7,50 %	20,30 %	20,30 %	0,35 %	2,00 %	2,20 %

(1) taux sous-plafond (2 885 €) (2) taux compris entre 1 et 3 plafonds (> 2 885 € et 8 655 €) (3) taux compris entre 1 et 8 plafonds (> 2 885 € et 23 080 €)

(4) taux compris entre 1 et 4 plafonds (> 2 885 € et 11540 €) (5) taux jusqu'à 8 plafonds (23 080 €)

(6) cotisation mensuelle forfaitaire de 62,00 € pour les cadres bénéficiant d'un salaire inférieur au plafond de Sécurité Sociale ou Assiette différentielle lorsque le salaire est supérieur au plafond de Sécurité Sociale et inférieur au salaire charnière (3190,42- salaire brut). Elle ne s'applique pas pour les salaires supérieurs au salaire charnière.

Depuis 1999, l'affiliation à la CAMARCA Retraite est obligatoire pour tous les salariés de plus de 65 ans. Pour les adhésions individuelles, le **taux minimum** applicable est de 7,50 %.

APECITA - Association pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture	Assiette	Part ouvrière	Part patronale	TOTAL
Cotisation due pour le personnel d'encadrement ou assimilé des organismes professionnels sauf pour ceux qui cotisent à la CPCEA	Rémunération jusqu'à 4 plafonds (11540 € mensuel)	0,024 %	0,036 %	0,060 %

Contributions à la charge unique du salarié : CSG et CRDS

Assiette des contributions CSG et CRDS = 97 % de l'assiette brute pour les revenus d'activité composé des :

Salaires bruts, sommes versées à l'occasion de la modification du contrat de travail n'ayant pas le caractère de dommages et intérêts, sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, indemnités de licenciement ou de mise à la retraite, et toutes autres sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail pour la partie qui excède le montant prévu par la convention collective, par l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou à défaut par la loi, abondements de l'employeur au bénéfice des salariés au titre d'un plan d'épargne, contributions patronales destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance (retraite supplémentaire, capitaux décès, IJ complémentaire maladie ...) à l'exception de la prime patronale d'assurance affectée au financement de l'obligation de maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié à la charge de l'employeur en application de la loi sur la mensualisation ou d'un accord collectif ayant le même objet.

Rémunération		Fiscalité du salarié	CSG	Dont CSG déductible sur impôt	CRDS
Revenus d'activité		Imposable ou non	7,50 %	5,10 %	0,50 %
Revenus de remplacement	Allocation préretraite attribuée à compter du 11/10/2007	Imposable ou non	7,50 %	5,10 %	
	Allocations chômage	Imposable	6,20 %	4,20 %	
	Allocation de retraite et préretraite attribuée avant le 11/10/2007	Imposable	6,60 %	4,20 %	
	Tous	Imposable mais non imposé	3,80 %	3,80 %	
	Tous	Non imposable	Non due	-	
					Non due

Contributions à la charge unique de l'employeur :

Taxes sur les Contributions de Prévoyance - TCP -

S'applique au montant des cotisations patronales destinées à la couverture des prestations complémentaires de prévoyance (capital décès, incapacité de travail, frais de soins de santé...). Les employeurs de moins de 10 salariés en sont exonérés.

Part patronale

8 %

Contribution de Solidarité Autonomie - CSA -

sur la totalité de la rémunération

0,30 %

Forfait social

S'applique aux sommes assujetties à CSG mais exclues des cotisations sociales : intéressement, participation, abondements de l'employeur aux plans d'épargne entreprise (y compris les sommes excédant 2300 € soumise à la contribution spécifique CES ci dessous), contribution des employeurs aux régimes de retraite supplémentaire (hors régime à prestations définies), jetons de présence, etc.

4 %

Contribution d'Epargne Salariale -CES- (ex PPESVR)

Abondement de l'employeur sur la somme excédant annuellement par salarié la somme de 2 300 € (ou 3450 € en cas d'acquisition de titres).

8,20 %

Contribution sur les Avantages de Préretraite Entreprise - CAPE -

Avantages de préretraite d'entreprise et allocations de cessation anticipée d'activité mis en place après le 27 mai 2003 :

Pour les avantages de préretraite attribués avant le 11/10/2007

24,15%

Pour les avantages de préretraite attribués à partir du 11/10/2007

50 %

Contribution sur indemnités de mise à la retraite

Contribution patronale en cas de mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur sur les indemnités versées à compter du 11/10/2007.

50 %

Contribution aux régimes supplémentaires de retraite à prestations définies - CSRSP-

Rentes versées pour la par excédant 1/3 du plafond de sécurité sociale

16%

Constituée des primes en cas de gestion externe de l'entreprise ou sur les dotations en cas de gestion interne du régime par l'employeur

12% ou 24%

Contribution additionnelle

S'applique sur les rentes excédant 8 plafonds annuels définis à l'article L.241-3 du code de sécurité sociale

30 %

Contribution sur les stocks options ou actions gratuites

Stock-options (option sur titres ou option d'achat d'action) ou actions gratuites consenties par l'employeur à ses salariés.

10 %